

작업치료사의 직무만족도에 따른 자아존중감과 삶의 질의 상관관계

이슬아¹ · 최원호² · 정상미^{3*}

¹가천대학교 보건대학원 작업치료학과 학생, ²가천대학교 물리치료학과 교수

^{3*}상지영서대학교 작업치료과 교수

Correlation between Self-Esteem and Quality of Life Based on the Job Satisfaction of Occupational Therapists

Lee Seulah¹ · Chol Wonho² · Jung Sangmi^{3*}

¹Dept. of Occupational Therapy, Graduate School of Gachon University, Student

²Dept. of Physical Therapy, Gachon University, Professor

^{3*}Dept. of Occupational Therapy, Sanggi Youngseo College, Professor

Abstract

Purpose : This study aimed to evaluate the relationship between self-esteem and quality of life according to the job satisfaction occupational therapists, and to contribute to wards providing positive directions to improve the quality of work performed by the occupational therapists and their quality of life.

Methods : A total of 118 occupational therapists working on site were surveyed during the study period, from April 8, 2019, to May 10, 2019. The collected data were expressed as frequency and percentage and were subjected to Pearson's correlation analysis and multiple regression analysis using SPSS (Windows ver. 20.0).

Results : First, the occupational therapists' job satisfaction averaged 3.20 points, with the highest chance of promotion among the lower factors, followed by the conservative level, the work itself, and interpersonal relationships. Second, the analysis of job satisfaction according to the general characteristics of the subjects revealed statistically significant differences with respect to age, marital status, highest education level, service period, average pay, and average working hours of the occupational therapists. Third, the sub-category of job satisfaction and self-respect showed the most positive correlation with the person-in-charge, and the sub-category of job satisfaction and the quality of life showed the most positive correlation with interpersonal relationships. This shows that higher job satisfaction increases the self-esteem and quality of life. Fourth, the significant task satisfaction sub-factor predictor for the self-esteem of the occupational therapists was the job itself, and the significant job satisfaction sub-factor predictor for quality of life was interpersonal relationships.

Conclusion : The results of this study showed that among the sub-categories of job satisfaction of the occupational therapists, work itself and interpersonal relationships had the greatest effect on the self-esteem and quality of life of the occupational therapists.

Key Words : interpersonal relationship, job itself, job satisfaction, occupational therapist, self-esteem, quality of life

*교신저자 : 정상미, otjism@hanmail.net

논문접수일 : 2020년 2월 10일 | 수정일 : 2020년 3월 2일 | 게재승인일 : 2020년 3월 13일

I. 서론

1. 연구의 배경 및 필요성

보건의료분야 전문직의 하나인 작업치료사는 의료재활, 사회재활에 있어서 선진국으로 사회변화에 중요한 위치를 차지하고 있을 뿐만 아니라 국민의료 서비스 질을 높이는 데 중요한 역할을 담당하고 있다(Jung & Cha, 2009). 환자의 정신적, 심리적 불안 및 질환 또는 신체적 장애를 대상으로 하는 작업치료서비스는 일반적인 의료서비스와 다르게 클라이언트와 긴 시간을 대면하며 장기적인 치료서비스를 제공하는 업무 특성을 가진다(Park & Kim, 2008).

작업치료사는 자신들의 전문지식을 바탕으로 클라이언트가 작업에 참여할 수 있도록 도움을 주며, 이러한 과정 동안 클라이언트의 참여를 이끌어내기 위해서 작업치료사는 클라이언트와 적절한 치료적 관계를 맺는 것이 필수적이라고 하였다(Park & Jang, 2014). 또한 몸의 일부분이 마비가 된 환자가 작업에 참여할 수 있도록 도와주는 전문가로서(Lee 등, 2010), 병원 및 복지관 등에서 근골격계 및 신경계 질환, 노인성 질환, 정신 질환과 소아 질환 등과 관련하여 장애가 있는 사람들을 대상으로 평가하고, 기능증진을 위한 치료를 수행한다(Cho 등, 2011).

현재까지 우리나라 작업치료협회에 등록된 작업치료사 수는 13,328명(KAOT, 2019)이다. 대학병원이나 종합병원 중심의 의료기사 역할에서 재활전문병원, 사설기관 및 연구소, 장애인고용공단, 학교, 양로원, 어린이집, 지역사회재활, 보건소 등 다양한 분야에서 작업치료사의 역할이 확대되고 있다(Jung & Cha, 2009; Lee, 2011). 최근에는 산업재해와 환경문제 등으로 인하여 장애인구가 증가하고 평균 수명 또한 늘어나면서 노인 인구가 급격히 증가함에 따라 신체적 재활에만 그치지 않고 기능적 재활, 삶의 질 향상과 사회참여를 위하여 작업치료사의 수요가 계속 증가하고 있다(Hwang, 2012).

수많은 작업치료사가 배출되어 재활분야에서 중요한 역할을 담당하고 있음에도 작업치료사의 경제, 사회적 지위는 높지 않다(Chae, 2005). 이러한 사회적 약조건과

더불어 작업치료사로서 자신의 직무에 대한 만족감이 없거나 만족도가 감소하면 효과적인 역할 수행을 기대하기 어려우며 전문직업인으로서의 발전을 꾀하기가 힘들어진다(Ko & Kang, 2006).

직무만족은 직무와 관련된 행동의 중요한 결정요인으로서 직무수행, 직무성과에 중요한 영향을 미치며 한 개인이 직무에 대하여 갖는 태도로서 다른 태도와 마찬가지로 인지와 신념 혹은 지식, 정서 등의 복합체이다(Lee, 2012).

직무만족도의 결정요인으로는 개인의 성격, 조직 또는 내·외적으로 다양한 요인들이 있고(Kim, 2012), 업무요인(업무난이도와 양, 승진, 보수, 감독의 방식 등), 조직 관리적 요인(작업집단의 규모, 작업조건 등의 작업 환경적 요인 포함), 개인의 정서 상태와 인구 통계학적 특성 등이 있다(Kim & Kim, 2011; Lee, 2007).

작업치료사는 환자 한명에게 제공하는 치료시간이 길고, 업무와 관련된 자율성이 높을수록 업무에 만족하고 있으며, 작업치료사의 직무만족도를 높이기 위해서는 작업치료사가 스스로 만족할 수 있는 치료적 서비스를 환자에게 제공할 수 있는 기회와 자율성을 부여하는 것이 필요하다(Kwon, 2006).

자아존중감이란 자기 자신이 어떠한 것을 해낼 수 있고 얼마나 중요하며, 성공할 수 있고 가치 있는 존재임을 믿는 정도이다(Pyun, 2010). 이러한 자아존중감이 높은 사람들은 그들이 대부분 혹은 모든 직무의무나 책임을 수행 하는데 있어서 성공한다고 보고되었다(Kang, 2006).

Bong 등(2009)은 자아존중감이 직무만족에 긍정적인 영향을 미칠 수 있고, 스스로 자율적인 행동을 한 경우에 직무만족도가 높다고 하였다. 또한 보다 발전적이고 성숙할수록 내적 동기부여가 강하고 장기적인 비전을 위해 스스로 목표를 설정함으로써 직무만족을 높일 수 있다고 하였다.

자아존중감은 청소년기, 대학생들을 대상으로 한 연구가 주를 이루지만, 직업을 가진 성인에게도 중요한 영향을 끼치는 요인(Kang, 2010)으로, 간호사나 타 분야에서의 자아존중감 연구는 많이 진행되어왔다. 이러한 선행 연구에서 자아존중감과 직무만족은 모두 유의한 양의 상관관계를 보였고 이는 직무를 수행함에 있어서 자아

존중감이 밀접한 관련이 있음을 뜻한다.

삶의 질은 신체적, 정신적, 사회적, 경제적 측면의 개념을 모두 포함하고 있으며 개인에 따라 인식 수준이 매우 다양하다(Oh, 2012). 삶의 질을 결정하는 요인들은 개인적 특성(나이, 성별, 사회적 지위 등), 객관적 삶의 질(소득, 기능적 능력, 건강, 정신적 상태 등), 주관적 삶의 질(감정, 스트레스, 자아개념, 가치 등)로 나눌 수 있다(Kim, 2011; Lee, 2004). 즉 삶의 질은 일상생활을 영위하는데 필요한 기본적인 조건과 실행능력을 갖추고 그것들을 통해서 필요한 욕구들을 충족시키며 그 결과 자신의 삶에 대해 만족과 행복을 느끼며 보람을 갖고 사는 것이라고 정의할 수 있다(Kim, 2015; Lee, 2004).

따라서 본 연구에서는 작업치료사의 직무만족도에 따른 자아존중감과 삶의 질의 상관관계 연구를 통해 작업치료사로서의 개인의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라, 작업치료사의 직업적 만족도를 향상시키기 위한 개선 방향을 제시하고 기초자료로 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 작업치료사의 직무만족도를 파악하고, 자아존중감과 삶의 질의 관계를 알아보기 위함으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 작업치료사의 직무만족도, 자아존중감, 삶의 질을 알아본다.

둘째, 작업치료사 일반적 특성에 따른 직무만족도를 알아본다.

셋째, 작업치료사의 직무만족도, 자아존중감, 삶의 질의 상관관계를 알아본다.

넷째, 작업치료사의 직무만족도가 자아존중감과 삶의 질에 미치는 영향에 대해 알아본다.

II. 연구방법

1. 연구 대상 및 기간

본 연구의 대상자는 작업치료사 면허를 소지하고 있

으며, 대한작업치료사 협회에 등록되어 있고, 현재 임상에서 작업치료사로 업무를 하고 있는 자로 연구에 동의하는 작업치료사이다. 단, 면허를 소지하고 임상에서 작업치료 업무를 하고 있지만 근무경력이 1년 미만인 자는 연구대상에서 배제하였다.

수도권 및 지방의 대학병원, 종합병원, 재활병원, 요양병원, 보건소 등 임의로 선정하여 작업치료 근무경력 1년 이상의 작업치료사 대상으로 2019년 4월 8일부터 동년 5월 10일까지 200부의 설문지 조사하였다. 본 연구의 목적에 대해 이해를 하고 동의한 작업치료사들이 작성 후 보내어 회수된 146부의 설문지 중 기입한 내용이 부정확하게 기입 되거나 빈칸이 있는 설문지 28부를 제외한 총 118부를 최종 분석하였다.

2. 연구 도구

1) 직무만족도

직무만족도는 Ahn(2008)의 선행연구에서 개발된 직무만족도구를 작업치료사에게 맞는 어휘로 수정하여 사용하였다. 12개의 문항으로 업무자체, 보수수준, 대인관계, 승진기회 등 4개의 하위문항으로 구성되어 있고 모든 문항은 Likert 5점 척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘아니다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘약간 그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 만족도는 높다. Ahn(2008)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .728 \sim .862$ 이었다. Yoon(2018)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .861$, Kim(2018)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .880$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .885$ 로 나타나 측정도구가 신뢰할만한 수준으로 측정되었다.

2) 자아존중감

자아존중감 척도의 문항은 긍정적 자아존중감 5문항과 부정적 자아존중감 5문항의 총 10문항으로 구성된 것으로 자기 자신에 대해 어떤 태도를 가지고 있는지를 측정하는 자기보고식 검사이다. Kim(2008)의 연구에 의하면 각 문항은 리커트 4점 척도로 응답하며, 긍정적인 응답에서 1점은 ‘거의 그렇지 않다’이고 4점은 ‘항상 그렇다’로 채점하며, 부정적인 문항인 3번, 5번, 8번, 9번, 10

번은 역으로 채점한다. 점수 범위는 10점에서 40점까지 이며, 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .910$ 로 나타나 측정도구가 신뢰할만한 수준으로 측정되었다.

3) 삶의 질

세계보건기구(WHO)에서 개발한 세계보건기구 단축형 삶의 질 척도를 번안하여 표준화한 한국판 WHOQOL-BREF를 이용하여 평가하였다. WHOQOL-BREF는 신체적 건강영역, 심리적 건강영역, 사회적 관계영역, 환경영역, 전반적인 삶의 질 영역으로 이루어져 있으며 총 26문항이다. 채점체계는 5점 Likert식 척도로 '전혀 아니다' 1점, '약간 그렇다' 2점, '그렇다' 3점, '많이 그렇다' 4점, '매우 많이 그렇다' 5점이다. 점수 범위는 최소 26점에서 최대 130점이며, 점수가 높을수록 삶의 질이 좋음을 의미한다. Oh(2012)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .887$ 이었다. 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .865$ 로 나타나 측정도구가 신뢰할만한 수준으로 측정되었다.

3. 자료 분석 및 통계처리

수집한 자료는 SPSS for Windows 20.0 프로그램을 이용하여 분석하고, 모든 통계분석의 유의수준 $\alpha = .05$ 로 하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도와 백분율을 분석한다.

둘째, 연구대상자의 직무만족도와 자아존중감, 삶의 질의 평균과 표준편차를 분석한다.

셋째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 자아존중감, 삶의 질을 알아보기 위하여 t-test와 One-way ANOVA로 분석한다.

넷째, 연구대상자의 직무만족도, 자아존중감, 삶의 질의 상관관계를 알아보기 위하여 Pearson's Correlation Coefficient로 분석한다.

다섯째, 자아존중감과 삶의 질에 영향을 주는 직무만족도의 하위영역을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 한다.

여섯째, 도구의 내적 일관성을 알아보기 위해 신뢰도

검증인 내적 일관성 계수(Cronbach's α)로 분석한다.

4. 연구의 윤리적 측면

본 연구는 연구자가 가천대학교 생명윤리심의위원회 (Institutional Review Board : IRB)의 승인(IRB. NO : 1044396-201905-HR-072-02)을 받은 후에 경력 1년 이상의 작업치료사를 대상으로 설문지 조사를 시행하였다. 설문지에 참여 동의서를 첨부하였으며 대상자에게 연구의 절차 및 목적을 설명하였다. 연구의 참여는 자발적으로 이루어졌으며, 대상자는 익명이 보장되고 설문지에 기록된 내용은 연구 이외에는 사용되지 않음을 설명하였다. 또한 대상자가 원하는 경우 언제든지 연구 참여를 중단, 포기할 수 있음을 명시하고 동의서에 서명을 받고, 실험에 응함으로써 대상자의 윤리적 측면을 고려하였다.

III. 결 과

1. 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 '여성'이 69명(58.5 %)으로 '남성' 49명(41.5 %)보다 많았다. 연령은 '26~30세'가 67명(56.8 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 '31~35세' 29명(24.6 %), '25세 이하' 17명(14.4 %), '36세 이상' 5명(4.2 %) 순이었다. 결혼여부는 '미혼'이 101명(85.6 %)으로 '기혼' 17명(14.4 %)보다 많았다. 최종학력은 '대학'이 56명(47.5 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 '대학교' 45명(38.1 %), '대학원 재학 이상' 17명(14.4 %) 순이었다. 근무지는 '경기 및 인천'이 79명(66.9 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 '그 외 지방' 20명(16.9 %), '서울' 19명(16.1 %) 순이었다. 직무환경은 '재활 및 요양병원'이 89명(75.4 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 '대학 및 종합병원' 11명(9.3 %), '기타(재활센터, 요양원 등)' 10명(8.5 %), '보건소 및 복지관' 8명(6.8 %) 순이었다. 근무기간은 '5년~10년 미만'이 45명(38.1 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 '1년~3년 미만' 34명(28.8 %), '3년~5년 미만' 26명(22.0 %), '10년 이상' 13명(11.0 %) 순

이었다. 평균급여는 ‘200~250만원 미만’이 48명(40.7 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘150~200만원 미만’ 46명(39.0 %), ‘250만원 이상’ 20명(16.9 %), ‘150만원 미만’ 4명(3.4 %) 순이었다. 평균근무시간은 ‘8시간’이 108명

(91.5 %)으로 ‘9시간’ 10명(8.5 %)보다 많았다. 업무분야는 ‘노인’이 61명(51.7 %)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘성인’ 50명(42.4 %), ‘소아+정신’ 7명(5.9 %) 순이었다 (Table 1).

Table 1. General characteristics of subjects in research

(n=118)

Variable	Category	n	%
Gender	Male	49	41.5
	Female	69	58.5
Age (year)	≤ 25	17	14.4
	26 ~ 30	67	56.8
	31 ~ 35	29	24.6
	≥ 36	5	4.2
Marital status	Single	101	85.6
	Married	17	14.4
Educational background	College	56	47.5
	University	45	38.1
	Master	17	14.4
Working area	Seoul	19	16.1
	Gyeonggi & Incheon	79	66.9
	The others	20	16.9
The type of service agency	University & General hospital	11	9.3
	Rehabilitation & Nursing hospital	89	75.4
	Health centers & Welfare centers	8	6.8
	The others	10	8.5
Length of work (year)	1~ < 3	34	28.8
	3~ < 5	26	22.0
	5~ < 10	45	38.1
	≥ 10	13	11.0
Monthly payment (10,000)	< 150	4	3.4
	150~ < 200	46	39.0
	200~ < 250	48	40.7
	≥ 250	20	16.9
Average working hours	8	108	91.5
	9	10	8.5
The field of work	Adult	50	42.4
	Child+Mental	7	5.9
	The aged	61	51.7
Total		118	100

2. 작업치료사의 직무만족도, 자아존중감, 삶의 질 정도

직무만족도, 자아존중감, 삶의 질 관련 변인의 평균과 표준편차는 다음과 같다. 직무만족도의 경우 5점 만점에 평균 3.20점이었으며, 하위요인 중 승진기회가 평균 3.71점으로 가장 높았으며, 다음으로 보수수준 평균 3.40점,

업무자체 평균 2.90점, 대인관계 평균 2.79점 순이었다. 자아존중감의 경우 4점 만점에 평균 1.85점이었다. 삶의 질의 경우 100점 만점에 56.69점이었다. 모든 변인의 왜도는 절대값 2를 넘지 않았으며, 첨도는 절대값 4를 넘지 않아 정규분포를 이루고 있었다(Table 2).

Table 2. Job satisfaction, self-esteem, average and standard deviation of quality of life (n=118)

Variable	Category	M	SD	W	K
Job satisfaction	Total	3.20	.64	-.369	.287
	Job itself	2.90	.94	-.044	-.938
	Remuneration level	3.40	.75	-.406	.009
	Interpersonal relationship	2.79	.69	-.425	.159
	Promotion opportunity	3.71	.85	-.600	-.098
Self-esteem	Total	1.85	.54	1.149	1.990
	Positive	1.94	.50	.660	2.262
	Negative	1.75	.68	1.032	.894
Quality of life	Total	569	9.95	.413	.423

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도, 자아존중감, 삶의 질

1) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이

일반적 특성에 따른 직무만족도 차이분석을 살펴보면, 연령(F=4.402, p<.01), 결혼여부(t=3.012, p<.01), 최종학력(F=5.477, p<.01), 근무기간(F=4.025, p<.01), 평균급여(F=9.612, p<.001), 평균근무시간(t=-2.434, p<.05)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 또한 Scheffe's test를 통해 각 연구대상 변인들 사이의 인식 차이를 살펴보면 다음과 같았다. 연령은 36세 이상 집단이 다른 연령 집단보다 직무만족도가 낮았으며, 결혼여부는 미혼이 기혼보다 직무만족도가 높았다. 최종학력은 학력이 대학교 집단이 대학원 재학 이상 집단보다 직무만족도가 높았으며, 근무기간은 3년~5년 미만 집단이 10년 이상 집단보다 직무만족도가 높았다. 평균급여는 200~250만원 미

만 집단이 다른 집단보다 직무만족도가 높았으며, 평균 근무시간은 9시간 집단이 8시간 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 3).

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감 차이

일반적 특성에 따른 자아존중감 차이분석을 살펴보면, 성별(t=-2.548, p<.05), 근무지(F=4.600, p<.05)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 성별은 여성이 남성보다 자아존중감이 높았으며, Scheffe's test를 통해 각 연구대상 변인들 사이의 인식 차이를 살펴보면 근무지는 근무지가 경기 및 인천과 그 외 지방 집단이 서울 집단보다 자아존중감이 높았다(Table 4).

3) 대상자의 일반적 특성에 따른 삶의 질 차이

일반적 특성에 따른 삶의 질 차이분석을 살펴보면, 최

종학력($F=3.237, p<.05$), 직무환경($F=2.888, p<.05$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 또한 Scheffe's test를 통해 각 연구대상 변인들 사이의 인식 차이를 살펴보면 다음과 같았다. 최종학력은 대학교 집단이 대학과 대

학원 재학 이상 집단보다 삶의 질이 높았으며, 직무환경은 기타 집단(센터, 요양원 등)이 대학 및 종합병원과 보건소 및 복지관 집단보다 삶의 질이 높은 것으로 나타났다(Table 5).

Table 3. Analysis of job satisfaction according to general characteristics

Variable	Category	M	SD	t/F	p	Scheffe's test
Gender	Male	3.10	.60	-1.465	.146	
	Female	3.27	.65			
Age (year)	≤ 25 (a)	3.20	.46	4.402	.006	d<c,a,b
	26 ~ 30 (b)	3.31	.60			
	31 ~ 35 (c)	3.08	.68			
	≥ 36 (d)	2.35	.73			
Marital status	Single	3.27	.59	3.012	.003	
	Married	2.78	.74			
Educational background	College (a)	3.13	.51	5.477	.005	c<b
	University (b)	3.41	.62			
	Master (c)	2.88	.87			
Working area	Seoul	2.96	.65	1.566	.213	
	Gyeonggi & Incheon	3.25	.61			
	The others	3.23	.70			
The type of service agency	University & General hospital	2.97	.96	.751	.524	
	Rehabilitation & Nursing hospital	3.25	.57			
	Health centers & Welfare centers	3.11	.70			
	The others	3.11	.74			
Length of work (year)	1~ < 3 (a)	3.27	.45	4.025	.009	d<b
	3~ < 5 (b)	3.47	.59			
	5~ < 10 (c)	3.10	.69			
	≥ 10 (d)	2.81	.73			
Monthly payment (10.000)	< 150 (a)	3.15	.25	9.612	.000	d<a,b,c
	150~ < 200 (b)	3.33	.53			
	200~ < 250 (c)	3.34	.60			
	≥ 250 (d)	2.58	.65			
Average working hours	8	3.16	.59	-2.434	.016	
	9	3.66	.94			
The field of work	Adult	3.13	.74	.545	.581	
	Child+Mental	3.25	.89			
	The aged	3.25	.50			

Table 4. Analysis of self-esteem differences by general characteristics

Variable	Category	M	SD	t/F	p	Scheffe's test
Gender	Male	1.70	.46	-2.548	.012	
	Female	1.95	.57			
Age (year)	≤ 25	1.76	.66	1.183	.319	
	26 ~ 30	1.87	.50			
	31 ~ 35	1.91	.57			
	≥ 36	1.46	.39			
Marital status	Single	1.86	.56	.679	.499	
	Married	1.76	.39			
Educational background	College	1.75	.56	2.147	.121	
	University	1.97	.49			
	Master	1.86	.57			
Working area	Seoul (a)	1.53	.43	4.600	.012	a<b,c
	Gyeonggi & Incheon (b)	1.88	.54			
	The others (c)	2.02	.55			
The type of service agency	University & General hospital	1.75	.63	1.292	.281	
	Rehabilitation & Nursing hospital	1.83	.47			
	Health centers & Welfare centers	1.79	.35			
	The others	2.16	.98			
Length of work (year)	1~ < 3	1.81	.58	.301	.825	
	3~ < 5	1.91	.48			
	5~ < 10	1.82	.48			
	≥ 10	1.92	.76			
Monthly payment (10,000)	< 150	2.23	1.00	1.894	.135	
	150~ < 200	1.79	.53			
	200~ < 250	1.94	.53			
	≥ 250	1.69	.45			
Average working hours	8	1.84	.53	-.807	.421	
	9	1.98	.70			
The field of work	Adult	1.81	.56	.907	.407	
	Child+Mental	2.10	.97			
	The aged	1.85	.47			

Table 5. Analysis of quality of life difference by general characteristics

Variable	Category	M	SD	t/F	p	Scheffe's test
Gender	Male	54.98	8.53	-1.585	.116	
	Female	57.90	10.74			
Age (year)	≤ 25	54.39	8.32	.877	.455	
	26 ~ 30	57.22	10.06			
	31 ~ 35	57.67	10.36			
	≥ 36	51.69	11.52			
Marital status	Single	57.11	9.60	1.132	.260	
	Married	54.16	11.86			
Educational background	College (a)	54.75	8.97	3.237	.043	a,c<b
	University (b)	59.59	9.50			
	Master (c)	55.38	12.68			
Working area	Seoul	52.06	9.13	2.507	.086	
	Gyeonggi & Incheon	57.59	9.56			
	The others	57.54	11.43			
The type of service agency	University & General hospital (a)	51.26	11.80	2.888	.039	a,c<d
	Rehabilitation & Nursing hospital (b)	57.11	8.85			
	Health centers & Welfare centers (c)	52.31	10.56			
	The others (d)	62.38	13.76			
Length of work (year)	1~ < 3	55.57	8.49	1.439	.235	
	3~ < 5	59.02	9.10			
	5~ < 10	55.23	10.55			
	≥ 10	60.00	12.30			
Monthly payment	< 150	57.69	9.44	2.038	.112	
	150~ < 200	55.99	9.44			
	200~ < 250	58.94	9.67			
	≥ 250	52.69	11.07			
Average working hours	8	56.58	9.78	-.383	.702	
	9	57.85	12.22			
The field of work	Adult	56.46	11.31	.049	.952	
	Child+Mental	57.69	15.75			
	The aged	56.76	7.98			

4. 작업치료사의 직무만족도와 자아존중감 및 삶의 질 간의 상관관계

작업치료사의 직무만족도와 자아존중감 및 삶의 질 간의 상관관계를 검증한 결과는 다음과 같다.

자아존중감은 직무만족 하위요인 중 업무자체(r=.381)와 가장 큰 양(+)의 상관관이 있었으며, 다음으로 대인관계(r=.301), 보수수준(r=.244) 순으로 양(+)의 상관관이 있었

다. 전체 직무만족(r=.348)과도 양(+)의 상관관이 있었다. 이는 직무만족이 높을수록 자아존중감이 증가한다는 것을 보여준다. 삶의 질은 직무만족 하위요인 중 대인관계(r=.431)와 가장 큰 양(+)의 상관관이 있었으며, 다음으로 보수수준(r=.406), 업무자체(r=.385), 승진기회(r=.277) 순으로 양(+)의 상관관이 있었다. 전체 직무만족(r=.472)과도 양(+)의 상관관이 있었다. 이는 직무만족이 높을수록 삶의 질이 증가한다는 것을 보여준다(Table 6).

Table 6. Correlation between job satisfaction and self-esteem and quality of life

	Job itself	Remuneration level	Interpersonal relationship	Promotion opportunity	Job satisfaction	Self-esteem	Quality of life
Job itself	1						
Remuneration level	.623**	1					
Interpersonal relationship	.469**	.484**	1				
Promotion opportunity	.480**	.620**	.224*	1			
Job satisfaction	.843**	.865**	.663**	.756**	1		
Self-esteem	.381**	.244**	.301**	.158	.348**	1	
Quality of life	.385**	.406**	.431**	.277**	.472**	.706**	1

*p<.05, **p<.01

5. 작업치료사의 직무만족도가 자아존중감과 삶의 질에 미치는 영향

1) 직무만족도가 자아존중감에 미치는 영향

직무만족도가 자아존중감에 미치는 영향을 분석하기 위해 직무만족도를 독립변수로 선택하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이들 독립변수간 공차한계는 .430~.702이었고, VIF값은 1.424~2.323으로 독립변수간 공선성에는 문제가 없었다. 또한 오차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 2.052로 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 회귀분석상 모델의 설명력을 나타내는 R²값은 .166으로 나타나, 이 회귀모델은 직무만족도가 자아존중감에 미치는 영향력에 대하여 약 16.6%의 설명력을 지닌다고 할 수 있다. 회귀계수의 유의성 검정결과는 업무자체(t=2.878, p<.01)가 자아존중감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 업무자체(말고 있

는 업무의 중요도, 만족도 등)가 높을수록 자아존중감이 증가한다는 것을 보여준다(Table 7).

2) 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향

직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향을 분석하기 위해 직무만족도를 독립변수로 선택하여 다중회귀분석을 실시하였다. 이들 독립변수간 공차한계는 .430~.702이었고, VIF값은 1.424~2.323으로 독립변수간 공선성에는 문제가 없었다. 또한 오차의 독립성을 검증한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.982로 자기상관이 없는 것으로 확인되었다.

회귀분석상 모델의 설명력을 나타내는 R²값은 .279로 나타나, 이 회귀모델은 직무만족도가 삶의 질에 미치는 영향력에 대하여 약 27.9%의 설명력을 지닌다고 할 수 있다. 회귀계수의 유의성 검정결과는 대인관계(t=3.102, p<.01)가 삶의 질에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타

났다. 이는 대인관계가 높을수록 삶의 질이 증가한다는 것을 보여준다(Table 8).

Table 7. The effect of job satisfaction on self-esteem

Independent variable	B	SE	β	t	p	co-linear statistics	
						Tolerance limit	VIF
(Constant)	1.054	.261		4.031	.000		
Job itself	.190	.066	.332	2.878	.005	.556	1.800
Remuneration level	-.021	.094	-.030	-.227	.821	.430	2.323
Interpersonal relationship	.130	.081	.165	1.604	.111	.702	1.424
Promotion opportunity	-.013	.072	-.020	-.177	.860	.586	1.706

R²=.166, Modified R²=.136, F=5.606, p=.000, Durbin-Watson=2.052

Table 8. The effect of job satisfaction on quality of life

Independent variable	B	SE	β	t	p	co-linear statistics	
						Tolerance limit	VIF
(Constant)	1.520	.223		6.811	.000		
Job itself	.062	.056	.118	1.097	.275	.556	1.800
Remuneration level	.124	.081	.188	1.542	.126	.430	2.323
Interpersonal relationship	.214	.069	.296	3.102	.002	.702	1.424
Promotion opportunity	.031	.061	.053	.504	.615	.586	1.706

R²=.279, Modified R²=.253, F=10.907, p=.000, Durbin-Watson=1.982

IV. 고찰

작업치료사는 장애인의 의료 재활 및 사회재활에 있어서 중요한 위치를 차지하고 있으며, 국민보건의료서비스의 질을 높이는데 중요한 역할을 담당하고 있다(Han 등, 2008).

본 연구의 목적은 작업치료사의 직무만족도에 따른 자아존중감과 삶의 질의 상관관계 연구를 통해 개인의 삶의 질을 높일 뿐만 아니라, 자아존중감, 작업치료사의 직업적 만족도를 향상시키기 위한 개선 방향을 제시하고 기초자료로 제공하고자 한다.

본 연구의 조사 대상자는 전체 118명 중 성별은 현재 근무 중인 작업치료사 중 여성이 남성보다 비중이 높다

는 것을 알 수 있다. 연령은 '26-30세'가 가장 많았으며, 이러한 결과는 20세~24세 이하가 가장 많다는 Chae(2005)의 연구와 다소 차이가 있다. 결혼여부는 '미혼'이 '기혼'보다 많았고, 최종학력은 '대학'이 가장 많은 비중을 차지했다. 근무지는 '경기 및 인천'이 가장 많았으며, 직무환경은 '재활 및 요양병원'이 가장 높게 나타났다. 근무기간은 '5년~10년 미만'이 가장 많았으며 이러한 결과는 경력 3년 이하가 가장 많다는 Lee(2011)의 연구와는 다소 차이가 있다. 평균급여는 '200~250만원 미만'이 가장 많았다. 이러한 결과는 Han 등(2008)에서 200만원~250만원이라고 보고하여 본 연구와 일치한다. 평균근무시간은 '8시간'이 '9시간'보다 많았으며, 대체적으로 법정 근무시간이 준수되는 곳에서 일하고 있

었다. 업무분야는 ‘노인’이 가장 많았다. 이러한 결과는 성인파트에 종사하는 사람이 84.88 %로 대부분을 차지한 Kim(2015)의 연구와는 다소 차이가 있었다.

작업치료사의 직무만족도를 살펴보았을 때 직무만족의 경우 5점 만점에 평균 3.20점이었으며, Kim(2016)과 Jeon(2019)의 선행연구와 비슷한 수준을 보였다. 직무만족도의 하위요인을 살펴보면 본 연구에서는 승진기회, 보수수준, 업무자체, 대인관계 순으로 나타난 반면에, Kim(2016)에서는 업무자체, 대인관계, 승진기회, 보수수준 순으로, Yoon(2018)에서는 업무자체, 승진기회, 대인관계, 보수수준 순으로 나타났다. 이는 연차가 높아질수록 직급을 가질 수 있는 기회가 빨리 주어지지 않지만, 직장 내 다른 부서와의 불화, 상사 및 동료 간의 원만한 의사소통이 이루어지지 못하기 때문이라고 생각된다.

본 연구의 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이분석을 살펴보면 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무기간, 평균급여, 평균근무시간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 연령, 학력, 월 평균소득, 근무기간과 대인관계(상사와의 관계, 동료와의 관계, 환자와의 관계, 보호자와의 관계)상의 문제에서 상관관계가 있다는 Han 등(2008)의 보고와 부분적으로 일치했다. 본 연구에서 평균급여 ‘250만원 이상’ 집단이 다른 집단보다 직무만족도가 낮게 나왔는데 이러한 결과는 경력이 ‘5년~10년 미만’인 대상자들이 많았을 뿐만 아니라 연차가 높아질수록 맡고 있는 업무는 늘어나는 반면, 병원 측에서는 월급 향상에 대한 한계가 있다 보니 전반적으로 연봉동결이 빨리 이루어지고 있다. 그러다 보니 일한 만큼 보수를 받지 못한다고 생각 할 수 있기 때문이라고 생각된다.

일반적 특성에 따른 자아존중감 차이분석을 살펴보면 성별, 근무지에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 큰 차이는 아니지만 여성이 남성보다 높게 나타났다. 이는 여성이 남성보다 외모적인 부분에 관심이 더 크며, 내적뿐만 아니라 남들에게 보여지는 외적 모습에 있어서도 타인에게 인정을 받다보면 자존감이 높아질 수 있는 부분이라고 생각된다. 그러나 근무지에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다는 연구(Jang과 Park, 2014)와는 조금 다른 결과를 보였다.

일반적 특성에 따른 삶의 질 차이분석을 살펴보면 최

종학력, 직무환경에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 이는 근무하는 병원환경에 따라 자신에게 투자할 수 있는 여유시간을 가질 수 있는 기회가 더 많이 주어질 뿐만 아니라 생활패턴에도 영향을 줄 수 있기 때문이라고 생각된다. 재활병원에서 근무하는 작업치료사를 대상으로 한 Kim(2015)의 연구에서 대학원 재학 이상에서 삶의 질이 가장 높다는 결과를 보였고, Kim(2011)의 보건소공무원을 대상으로 한 연구에서 학력이 높을수록 삶의 질이 높았다는 결과를 보였다. 대학을 졸업한 집단에서 조금 더 일찍 사회생활을 하게 되면서 삶의 질이 높을 것이라고 예상하였으나 최근 작업치료사들이 여러 가지 방법으로 학업을 계속하는 경우가 생기고 있고, 학교를 다니며 다른 작업치료사들과의 대인관계를 넓히게 되면서 본 연구에서는 대학교 집단에서 삶의 질이 높게 나왔다고 생각된다. 결과적으로 직무만족도의 하위영역인 대인관계가 높으면 삶의 질이 높다는 것을 알 수 있다.

작업치료사의 직무만족도와 자아존중감 간의 상관관계를 살펴보았을 때 자아존중감은 직무만족 하위요인 중 업무자체와 가장 큰 양의 상관관계를 보였으며, 다음으로 대인관계, 보수수준, 승진기회 순으로 나타났다. 이는 업무자체가 높을수록 자아존중감에 유의한 영향을 미친다는 결과도 보여준다. 업무자체에 대한 만족감 및 중요성을 높이기 위해서는 자기개발과 지식을 넓힐 수 있도록 도전할 수 있는 기회를 제공하여 스스로 자부심과 직업의식을 높일 수 있도록 만들어야 된다고 생각된다.

간호사나 타 분야에서의 자아존중감 연구는 많이 진행되어왔다. 이러한 선행연구에서 자아존중감과 직무만족은 모두 유의한 양의 상관관계를 보였고 이는 직무를 수행함에 있어서 자아존중감이 밀접한 관련이 있음을 뜻한다. 그러나 Lee(2015)는 간호사를 대상으로 하였지만 자아존중감은 직무만족도에 미치는 영향이 유의하지 않다는 결과를 나타냈다.

작업치료사의 직무만족도와 삶의 질 간의 상관관계를 살펴보았을 때 삶의 질은 직무만족 하위요인 중 대인관계와 가장 큰 양의 상관관계를 보였으며, 다음으로 보수수준, 업무자체, 승진기회 순으로 나타났다. 이는 대인관계가 높을수록 삶의 질에 유의한 영향을 미친다는 결과

도 보여준다. 즉, 직장 내의 동료들과의 친밀도가 높고, 공정한 보수를 받으며, 직무에 대한 자부심, 공정한 승진 기회가 제공될수록 삶의 질이 높아지는 것을 알 수 있었다. 삶의 질에 대한 선행연구를 보면 Lee(2012)는 대인관계에 대한 자신감과 상대방에 대한 느낌을 표현하고, 환자 또는 상대방의 감정을 잘 이해할수록 삶의 질이 높아지는 것을 보여주었다.

Kim(2019)은 보상제도(보수, 승진)가 높으면 직무만족도가 높아진다는 연구결과를 보고하였으며, 작업치료사의 직무만족도를 높이기 위해서는 전문성인식을 높여 직무를 수행하려는 의지를 높일 필요가 있다.

Jung 등(2017)은 작업치료사의 의무감, 자존감을 높여 주고 직무와 관련된 영역에서의 영향력을 발휘할 수 있는 다양한 지원과 근무환경이 조성되어야 한다고 하였다. 또한 작업치료사의 자기개발에 대한 의욕을 가지고 상급자와의 관계와 동료와의 관계의 개선이 요구된다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 조사한 총 인원 중에서 경력이 5년~10년 미만인 대상자의 비율이 높아 본 연구 결과를 전체 작업치료사에게 일반화하기에는 무리가 있다. 둘째, 조사한 근무지가 대부분 경기 및 인천 지역에 편중되어 있어 지역적인 대표성에 한계가 있다. 셋째, 응답자의 주관적인 자기기입 방식에 의한 측정 및 수집이기 때문에 응답자의 편이(response bias)의 위험성을 배제할 수는 없다고 생각한다.

작업치료사로서 자신의 업무에 대한 적극성을 갖고 전문직업인으로서 역할 수행을 잘 할 수 있도록 직업적 만족도를 향상시키기 위한 개선 방향을 제시하고, 작업치료업무의 질을 향상시키기 위한 기초자료가 될 것으로 생각된다.

V. 결론

첫째, 대상자의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.20점이었으며, 하위요인 중 승진기회가 가장 높았으며, 다음으로 보수수준, 업무자체, 대인관계 순이었다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도를 분석한 결과 작업치료사의 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무

기간, 평균급여, 평균근무시간에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다.

셋째, 직무만족도의 하위 항목과 자아존중감과의 상관관계에서는 업무자체와 가장 큰 양의 상관관계를 보여 직무만족이 높을수록 자아존중감이 증가한다는 것을 보여줬다. 또한 직무만족도의 하위 항목과 삶의 질과의 상관관계에서는 대인관계에서 가장 큰 양의 상관관계를 보여 직무만족이 높을수록 삶의 질이 증가한다는 것을 보여주었다.

넷째, 직무만족도 하위항목 중 업무자체와 대인관계는 작업치료사의 자아존중감과 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결론적으로 본 연구의 결과를 통해 작업치료사의 직무만족도 하위항목 중 업무자체, 대인관계가 작업치료사의 자아존중감과 삶의 질에 가장 많은 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다.

참고문헌

- Ahn BH(2008). The research on the relationship of public officials' leisure activity with job stress, job satisfaction, and quality of life. Graduate school of Kyunggi University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Bong YS, So HS, You HS(2009). A study on the relationship between job stress, self-efficacy and job satisfaction in nurses. J Korean Nurs Administration Acad Soc, 15(3), 425-433.
- Chae JH(2005). Level of job satisfaction on the korea occupational therapist and analysis for factors influencing on the satisfaction. Graduate school of Daegu University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Cho ML, Park BR, Yeong YA(2011). The study of psychological well-being in occupational therapists. The Journal of Korea Aging Friendly Industry Association, 3(2), 41-49.
- Han DS, Jung MY, Yoo EY, et al(2008). The factors of work-related stress in occupational therapists working in

- korean hospitals. *J Korean Acad Occup Ther*, 16(1), 109-118.
- Hwang SH(2012). A study on the relationships between occupational therapist's burn-out, professional self-concept, and self-efficacy. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 13(4), 1728-1738.
- Jeon HB(2019). A study on occupational consciousness and job satisfaction of occupational therapist. Graduate school of Daegu University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Jung MY, Cha YJ(2009). An analysis on the status and supply-demand of occupational therapists in Korea. *Korean J Occup Ther*, 17(4), 113-127.
- Jung YJ, Kim HJ, Lee CY, et al(2017). The impact of empowerment on job satisfaction, organizational commitment and turnover of occupational therapist. *J Korean Soc Commu Based Occup Ther*, 7(3), 1-12.
- Kang MH(2010). The interaction of self-esteem in the relationship between job stress and job satisfaction of emotional workers. Graduate school of Korea University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kang YS(2006). A study on influence of job satisfaction upon self-efficacy of social workers. *Social Welfare Policy*, 26, 123-148.
- Kim HR, Kim YM(2011). A study on effect of perception of ethics and expertism of korean social workers on their job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Northeast Asian Studies*, 16(1), 209-232.
- Kim JG(2019). The effects of physical occupational therapist compensation on job attitude. Graduate school of Daegu Haany University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kim KR(2008). The effect of the enneagram workshop program on volunteers' self-esteem, and interpersonal relationship. Graduate school of Sangju National University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kim KY(2012). The investigation of job satisfaction in occupational therapists-focus on gwangju city-jeolla province-. Graduate school of Gwangju Women's University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kim MG(2011). Relationship between the various stress and the quality of life of public officials in public health center. Graduate school of Gongju University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kim SW(2016). The influence which occupational therapist self-efficacy and job stress has on job satisfaction. Graduate school of Soonchunhyang University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kim WR(2018). Influences of occupational therapist's empowerment on job stress and job satisfaction. Graduate school of Gachon University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kim YJ(2015). Relationship between occupational stress and quality of life among occupational therapist in rehabilitation hospital. Graduate school of Hanseo University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Ko YK, Kang KW(2006). A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *J Korean Nurs Administ Acad Soc*, 12(2), 276-286.
- Kwon JA(2006). Factors affecting the job satisfaction of occupational therapists. Graduate school of Yonsei University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee HJ(1995). A study on the determinants of job satisfaction and organizational commitment. Graduate school of Ehwa Woman's University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee HS(2011). A survey of the core job of occupational therapists and their different job tasks depending on the therapist's experience in years and different treatment areas. *Korean J Occup Ther*, 19(1), 1-14.
- Lee KW(2012). The association of stress coping and interpersonal relationships on quality of life in patients with schizophrenic. Graduate school of Chosun University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee YH(2007). The research in the leadership of principals to increase teacher's satisfaction at work. Graduate

- school of Ajou University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee YH(2012). A comparative study on job stress and job satisfaction of nurses between in physician assistant and in general unit-focused on the general hospital in Seoul region-. Graduate school of Konkuk University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee SA(2004). Study on the explanatory model of subjective quality of life. Graduate school of Dongshin University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Lee SM(2015). Influencing effect of self-esteem and communication competence on the job satisfaction of nurses. Graduate school of Ajou University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee HS, Jung MY, Chung BI, et al(2010). Survey of job characteristics and practice analysis among Korean occupational therapists. *Korean J Occup Ther*, 18(2), 1-21.
- Oh HW(2012). The effects of integrated cardiac rehabilitation program using occupational therapy and rehab exercise therapy on ADL recovery ability, cardiopulmonary functions and quality of life for the outpatients with CABG. Graduate school of Dankook University, Republic of Korea, Doctoral dissertation.
- Park EY, Kim EJ(2008). Job stress and self-efficacy of occupational therapist. *The Journal of the Korea Contents Association*, 8(10), 208-216.
- Park SH, Jang MY(2014). The correlation between self-esteem of occupational therapists and their empathy with others. *Korean J Occup Ther*, 22(1), 15-25.
- Pyun MS(2010). Relations among nurses' social anxiety, self-esteem, and turnover intention. Graduate school of Ehwa Woman's University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Yoon YJ(2018). The correlation among job stress and job satisfaction resulting from professional consciousness of occupational therapist. Graduate school of Gachon University, Republic of Korea, Master's thesis.